

# 「虹」でつなぐ日本とシンガポール

普通科人間文科コース シンガポール 労働問題班

井浦優心 長末愛里 西田海斗 松島光乃羽 油布恭佳

指導教員 長尾俊太郎

## 1. 背景・現状

日本は近年、少子高齢化が著しく進行しており、その結果、労働力人口の高齢化も進行している。平成28（2016）年の労働力人口は、6,673万人であった。労働力人口のうち65～69歳の者は450万人、70歳以上の者は336万人であり、労働力人口総数に占める65歳以上の者の割合は11.8%と上昇し続けている。

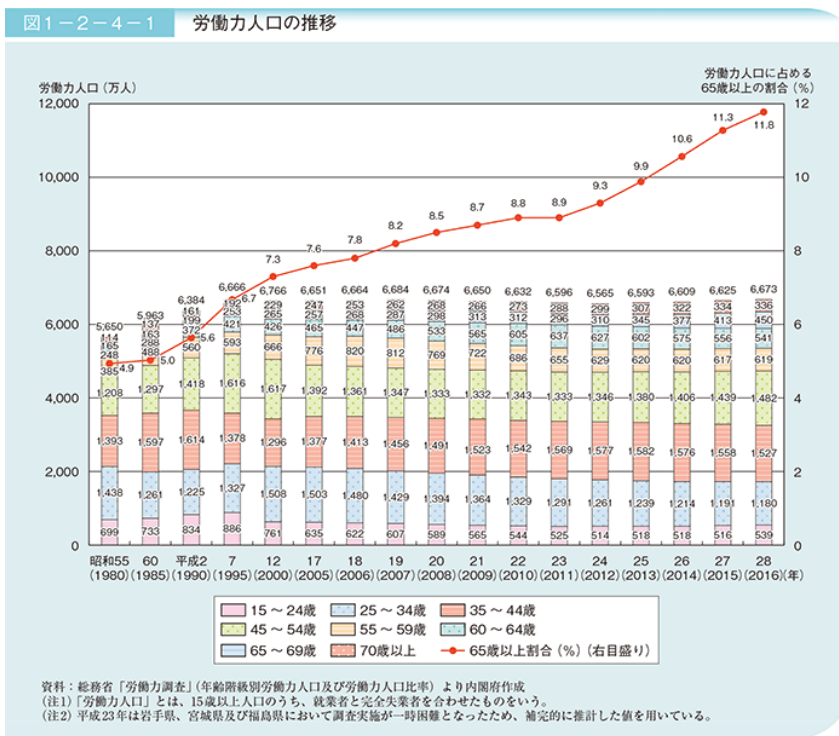


図1 内閣府 「平成29年版高齢社会白書(全体版)第1章高齢化の状況 第2節高齢者の姿と取り巻く環境の現状と動向 4 高齢者の就業 (1)労働力人口に占める高齢者の比率は上昇」より

また、日本では2025年に団塊世代が75歳以上の後期高齢者となり、医療や介護などの社会保険費の増大が懸念されている。2025年には国民の4人に一人が75歳以上という超高齢社会に突入する。

このような少子高齢化に伴う労働力人口の高齢化により、日本はいくつかの業種において人手不足の壁に直面している。特に介護職の人材不足が著しく、2025年には約34万人の人手不足が予想されている。

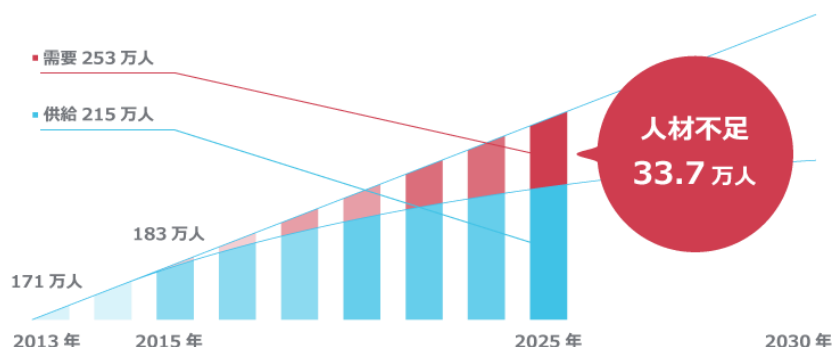


図2 厚生労働省2025年に向けた介護人材にかかる需給推計結果と「総合的な確保方策」 (イメージ) より

そこで平成20年に経済連携協定（EPA協定）に基づく外国人看護師・介護福祉士受け入れが開始され、インドネシア、フィリピン、ベトナムからEPA介護士として受け入れることになった。さらに平成28年、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（技能実習法）が公布され、平成29年に外国人技能実習制度が施行された。しかし経済連携協定では約4,300人、外国人技能実習制度では約250人と、いずれも多くの人材を確保することはできなかった。そのため、平成31年4月に改正・施行された出入国管理法の一環として在留資格「特定技能」が創設された。それにより、従来、大学教授や医師など高度な専門的分野に限られていた外国人労働者受け入れを、14種類（1介護、2建築、3素形材産業、4産業機械製造、5電気・電子情報関連産業、6建築、7造船、8自動車整備、9航空、10宿泊、11農業、12漁業、13飲食料品製造業、14外食）の職種へと拡大した。

EPA	技能実習	特定技能
2008年より施行	2017年より施行	2019年4月より施行
3年実務後に国家試験受験	2年目移行時に日本語・技能の試験受験	日本語日常会話程度 在留期間最長5年
約4,300人	約250人	

※EPA(エコノミック・パートナーシップ・アグリーメントの略)とは、物品やサービスの貿易のみならず、人の移動、知的財産権の保護、投資、ビジネスの環境の整備、競争政策など様々な協力や幅広い分野での連携を促進し、二国間又は多国間での親密な関係強化を目指す条約を目指す。

一方シンガポールは、イギリスの植民地時代に政策によって、シンガポールの発展を支えるために、現在のシンガポール人口の礎である華人・マレー人・インド人が主となる外国人

労働者の流入が始まった。このような背景をうけて、現在多民族国家となっているシンガポールでは、国内の外国人労働者が年々増加し続け 2012 年には、労働力人口の約 37% を占めている。

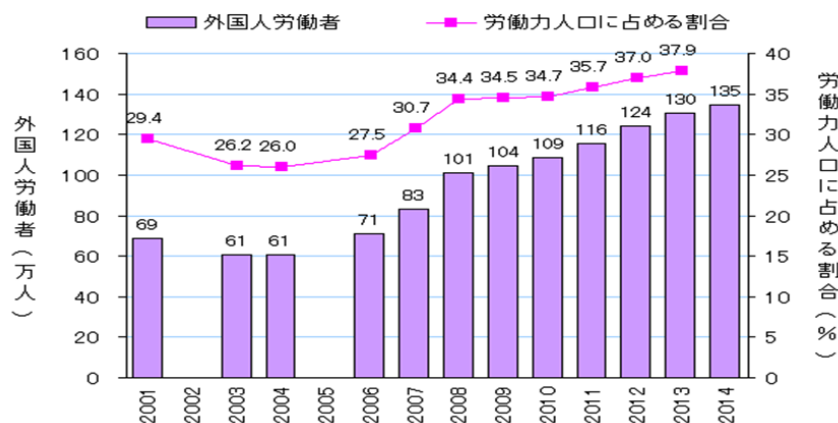


図3 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較」2013, 2015

(注) Singapore, Ministry of Manpower, Comprehensive Labour Force Survey による。

外国人労働力人口は永住権保有者を除く。

そこで、シンガポールの外国人労働者の就業先を職種別にみると、建設業に次いで、家事労働の割合が高い。

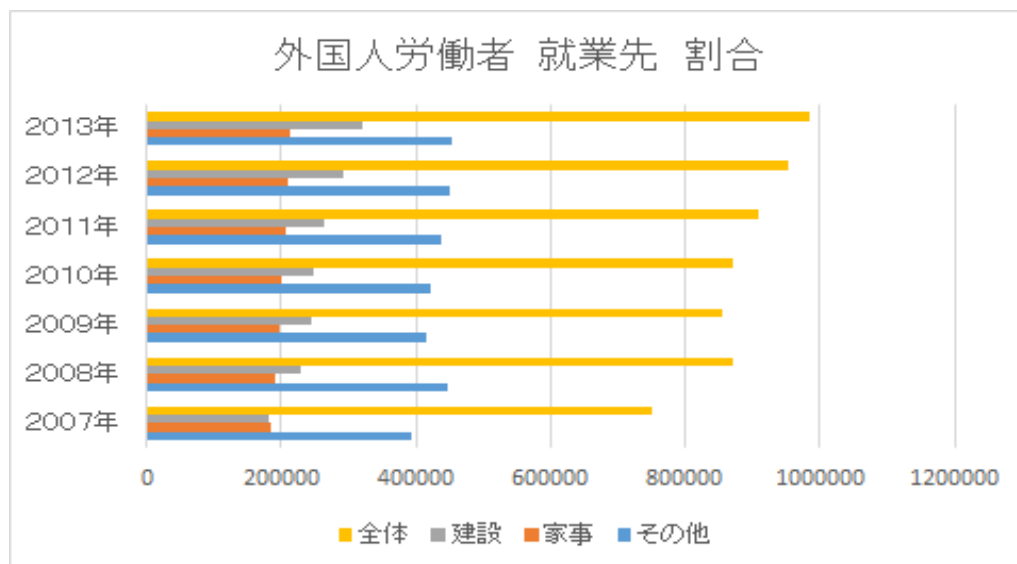


図4 独立行政法人労働政策研究・研修機構 HP よりグラフ化

特に介護職では、約 100% を外国人労働者が担っていた時期もあった（京都大学大学院学術研究科 准教授 安里和晃「外国人介護労働者と労働市場の形成」より）。政府による外国人労働者数引き下げ及び国籍保有者の労働力拡大のために行った低技能労働者への外国人雇用税の引き上げや雇用上限率の引き下げなどの厳格管理（図3）が始まった現在でも、大

きな推移はみられていない。

	労働許可証
対象者	低技能労働者
外国人雇用税	適用あり
雇用上限率	適用あり

図5 日本総合研究所「JRI レビュー 第8章シンガポールの外国人労働者受け入れ策 シンガポールの主な就労許可証」より図式化

そのため、シンガポールにおいて外国人労働者が労働を継続してしまうと、シンガポール政府が目標とする国籍保有者の労働力拡大が果たせず、国籍保有者の就職先が確保できないままであると予想される。

## 2. 提案

このような背景・現状を受け、私たちはシンガポール及び日本の介護職に着目した。さらに、シンガポールの介護職に就いている外国人労働者を日本の介護現場に誘致することで、シンガポールの国籍保有者の労働力拡大及び日本の介護職における人手不足解消につながるのではないかと考えた。そこで私たちは「NIJI ( National Immigration Japanese Institution )」という施設を立ち上げ、シンガポールの外国人労働者を日本に誘致する計画を提案する。まず、この名前にした理由は、虹色のように多民族国家であるシンガポールと日本の労働面を通して虹のような架け橋でつなげるような政策にしたいと考えたからだ。次に、この施設において労働する外国人労働者の募集方法さらには研修内容までの一連の流れを説明する。ここでいう「シンガポールの外国人労働者」とはシンガポール国籍非保有者のことを指す。

### 候補者の募集方法について

- ① 施設の自社サイトを多言語化して求人募集



- ② 候補者関係資料の集約

### 募集後の流れについて

- ① 先述の候補者関係資料の集約後、候補者へ採用通知



- ② 施設と候補者の適正を図るために面接を実施

この面接において、候補者の経歴を参照し、犯罪歴の有無等を確認



- ③ 面接終了後、日本での研修を行う

日本の施設において労働・研修を行う目的としては、それぞれの国と日本の文化の違いを背景とした文化摩擦の緩和が挙げられる。

### 研修内容について

① 研修前日本語能力試験を実施



② 結果をもとに日本語学校において、日本語研修を12カ月のカリキュラムを組み実施  
(ただし、日本語能力試験において一定基準以上のスコアを取得している候補者に関しては先述の日本語研修を免除する)

	月	火	水	木	金
1 9:00~9:45	総合日本語	総合日本語	総合日本語	総合日本語	総合日本語
2 9:55~10:40	総合日本語	総合日本語	総合日本語	総合日本語	総合日本語
3 10:50~11:35	文字/語彙	文法	聴解	作文	読解
4 11:45~12:30	会話	日本事情	試験対策	日本事情	会話

※日本語学校の時間割



③ カリキュラム終了後、再度日本語能力試験を実施

この試験はN3程度の内容とする

N1	幅広い場面で使われる日本語が理解できる (新聞やニュースなども理解可能)
N2	日常的な場面だけでなく、より幅広い場面での日本語がある程度理解できる (文章の理解や日常会話が普通の速さでできる)
N3	日常的な場面で使われる日本語をある程度理解できる (日常会話ならほぼ理解可能)
N4	基本的な日本語なら理解できる (ゆっくりなら会話可能)
N5	基本的な日本語をある程度理解できる (挨拶や定型文なら理解できる)



④ スコアが合格基準に達した場合、施設が候補者と雇用契約



⑤ 施設において3年以上のカリキュラムを組み、業務と並行して施設内研修を実施

	月	火	水	木	金	土	日
8:30 ~9:30	日本語 学習	就 労	日 本 語 学 習	公 休	日 本 語 学 習	就 労	公 休
10:30 ~11:30							
12:30 ~13:30	休 憩	休 憩	休 憩		休 憩	休 憩	
14:30 ~15:30	就 労	就 労	就 労		就 労	就 労	
16:30 ~17:30							

※施設内研修時間割

(1年~2年→土曜日は午前中就労 3年→土曜日は国家試験対策)

ここで、研修及び労働中において、外国人労働者の充実したメンタルケアを目的とする相談窓口の設置及び定期的なカウンセリングを義務付ける。

**就労・研修の全段階終了後について**

① 施設内研修を修了後、外国人労働者は介護福祉士国家試験を受験



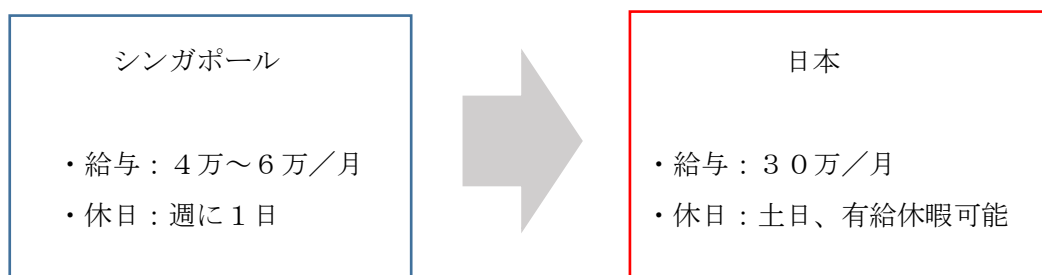
②

合格の場合	不合格の場合
正規介護士として再雇用	再び施設で1年間研修・就労し、再受験 (この再受験は最高3回まで可能)

不合格後の1年間の研修・就労では前述の取り組みに加え、介護福祉士国家試験合格へ向け、より充実した内容を実施する。以上で一連の流れは終了。

この政策を取り入れシンガポールにおいて介護職に就いている外国人労働者を日本の介

護現場に誘致することによって、シンガポールの介護の施設でシンガポールの国籍保有者が労働可能になり、シンガポール政府が掲げるシンガポール国籍保有者の労働力人口の増加が見込まれる。また、この外国人労働者が日本の介護の現場で働くことで、日本の人出不足解消が見込まれる。さらに、日本の施設において外国人労働者とともに学習しながら労働することによるチームワークの構築が考えられる。加えて、国際的な人材として両国間の交流・介護技術の向上を図ることが可能であると考えられる。ではどうすればシンガポールで介護職に就いている外国人労働者が日本の介護施設で働こうと考えるだろうか。私たちは充実した労働環境や給与、生活環境が必要だと考える。



また、デメリットとして言語の壁などによって、外国人労働者を介護福祉士国家試験に合格させるのが困難であり、日本語を習得するのに時間がかかることが考えられる。また、住居や日本語学校、さらにカリキュラム中の生活費などの費用がかかることなどが挙げられる。

次に、労働・研修期間前および期間中の介護施設の外国人労働者への対応を説明する。

#### ① 生活支援金

まず、労働・研修前に外国人労働者が来日した際、施設が生活支援金を授与する。この生活支援金に関しては、完全に給付金とし、施設側がすべて負担するため、外国人労働者に返済の義務は無い。ただし、研修または正規雇用前に辞退した場合は返金の義務が課せられる。さらに、生活支援金の内訳に一部として、ビザのかかる費用の負担も挙げられる。現在日本が行っているビザ制度は次の通りである。

在留資格	在留期間	問題点
E P A（経済連携協定） ー特定活動ビザー	「介護福祉士」の資格取得 まで4年間＋資格取得後 3年間（更新可）	インドネシア・フィリピン、ベトナムからの外国人のみが対象であること 資格が取得できなければ帰国しなければならないこと
技能実習ビザ	最長5年間（更新不可） 3年終了後に一旦帰国 （原則1ヶ月以上）	更新ができないこと （但し、特定技能への移行は可能） 一旦帰国する必要があること 賃金の未払いなどトラブルが多いこ

		と
介護ビザ 活動の内容：「日本の公私の機関との契約にもとづいて介護福祉士の資格を有する者が介護または介護の指導を行う業務	最長5年（更新可） 華族滞在ビザも可 （華族の帯同が可能）	介護福祉士を養成する日本の学校（大学・専門学校）を卒業し、介護福祉士の資格を取得した外国人のみが対象であること（養成施設ルートに限定）
特定技能ビザ	1年・6月・4月 （通算5年間）	5年間のみでの在留（就労）が可能なこと 家族の帯同が認められないこと

私たちの提案では、シンガポールにおける外国人労働者が日本で就労するうえで必要なビザについては、各介護施設で負担することとする。

## ② 住居

住居については、日本における各労働施設において、最低限度の生活が送れるような住居を用意する必要がある。さらに安全面を考慮し、男性外国人労働者と女性外国人労働者の住居は別棟とし、通勤・通学のことを視野に入れ、施設及び日本語学校からより近い場所に住居を用意できるように配慮する。ただし、この住居には介護福祉士国家試験に合格し、正式に介護士として就職するまでの期間のみ居住が可能であり、最長でも4年が上限となる。

## ③ 相談窓口・カウンセリング

施設内において、外国人労働者の労働環境及び人間的生活の充実を目的とした、外国人労働者専用の相談窓口の設置及び定期的カウンセリングを実施する。英語・マレー語・標準中国語・タミール語などのシンガポールの公用語を中心とした外国語が対応可能な相談者及びカウンセラーを駐在させることとする。

## 3. 「提案」と対立する考え方や事例

日本の施設において、それぞれの国と日本との文化や価値観の違いや、言葉・コミュニケーションの問題などを背景とした外国人労働者との間にカルチャーショックが生じたという事例がある。

## 4. 検証

日本はEPAや外国人技能実習制度は政府を通して行っているが、先述のように大きな成果を得ることができていない。そこで私たちのプロジェクトは政府の手を必要とせず、民間団体すなわち各施設が実施する。そうすることにより制約などが軽減され、幅広い外



国人労働者へのサポートが可能になると予想される。さらには、将来的に外国人労働者の受け入れを企業・施設が主体となって行うことにより、競争率が上昇し、より質の高い外国人労働者への待遇及び患者へのサービスの提供が必然的に可能になると考えられる。そのうえ、社内のグローバル化に対するより新しい発想や技術が生まれる、スキルが未熟・日本の文化に慣れていない外国人介護士を指導することで、日本の介護士自身の自覚や責任感が強まる、という点が挙げられる。

また日本の厚生労働省は、平成 23 年度まで実施されていた「介護職員処遇改善交付金」を廃止し、当該交付金の対象である介護職に従事する介護職員の賃金の改善にあてることを目的に「介護職員処遇改善加算」を新たに設けた。これにより福祉施設介護職員の給与は上昇している。下記の図 6 にも示してある通り、平成 25 (2013 年) の福祉施設介護職員の平均年収が 307 万 1600 円 (月収約 25 万 900 円) であるのに対して、平成 30 年 (2018 年) には 339 万 6300 円 (月収約 28 万 3000 円) と約 1.12 倍になっており、今後も処遇が改善され、給与さらには賞与など金銭面において充実していくことが予想される。

【介護職の月収平均】

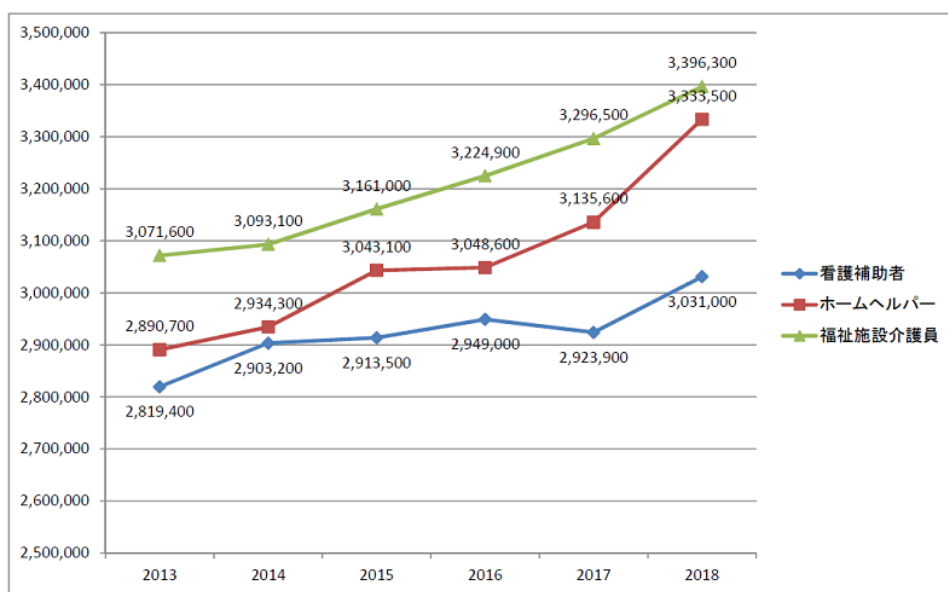
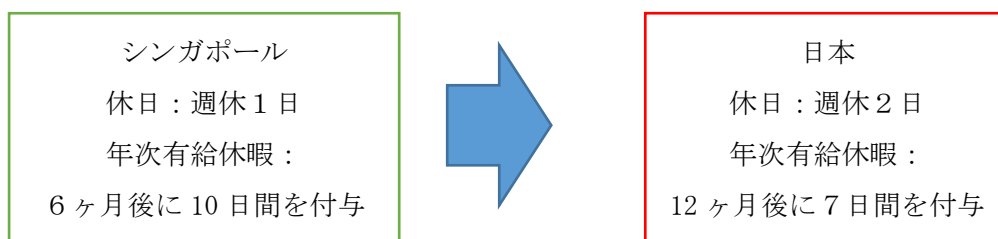


図 6 「厚生労働省の調査」より

さらに、日本が労働基準法で週休 2 日制とするべきであると定めてあることに対し、シンガポールの労働基準関係法令に定めてある雇用法においては、Rest Day とよばれる法定休日の 1 日しか定められていない。年次有給休暇に関しても、日本が雇用日から起算して 6 ヶ月後に 10 日間を付与され、最大 20 日まで毎年増加するのに対し、シンガポールでは雇用日から起算して 12 ヶ月以上勤務するごとに 7 日間、それ以後最大 14 日までしか付与されない。



これらをふまえると、日本の労働環境はシンガポールよりも労働者に寛容な法律で正さも魅力的な労働環境だといえるのではないのだろうか。

さらに、次の内容は論文「岡山大学大学院社会文化科学研究科紀要第 38 号 (2014. 11) 外国人介護福祉士候補者等の受け入れに関する諸問題ーフィリピン、インドネシア、日本でのアンケート調査結果からの報告ー」にある、伊藤真理子氏が実施されたアンケート調査結果である。また、調査の対象は岡山と香川の両県内に所在する介護老人保健施設、計 14 施設において介護業務に従事する日本人介護職員である。

- ① E P Aによる外国人介護福祉士候補者のことを知っていたか  
「はい」 92% 「いいえ」 7%
- ② 外国人介護職員と同じ介護現場で働くことに賛成か、反対か。  
「賛成・どちらかといえば賛成」 70% 「反対・どちらかといえば反対」 1%  
「わからない」 29%
- ③ 外国人職員と働くことに違和感があるか。  
「はい」 0% 「いいえ」 98%
- ④ 外国人介護職員に何を期待するか  
「人手」 85% 「同僚」 3% 「活気・刺激」 6%  
「外国のことがわかる」 2% 「期待しない」 0%
- ⑤ 外国人介護職員とともに働く際に困ることは何か。  
「言葉」 67% 「生活習慣」 1% 「宗教」 0%  
「無」 18%
- ⑥ 外国人介護職員について特別な国家試験があってもよいか。  
「はい」 48% 「いいえ」 35%
- ⑦ 国家試験の再チャレンジについてどう思うか。  
「許可すべき」 85% 「許可すべきでない」 0%
- ⑧ 外国人介護職員の今後の動向についてどう考えるか。  
「外国人職員は不要」 0% 「人手不足解消のために必要」 87%  
「優秀な外国人職員増加は必要」 5% 「質の向上のために必要」 5%  
「わからない」 1%

このアンケートの結果から、日本の介護施設で働く日本人職員は、外国人介護福祉候補者制度への理解は十分であり、外国人労働者への十分な処遇は可能であるといえるだろう。

このようにしてシンガポールの介護職に従事する外国人労働者を日本の介護現場に誘致することにより、シンガポール政府が目指す「外国人低技能労働者の幻覚管理に伴う労働力の縮小」及び「国籍保有者の労働力拡大」が達成される。さらに、日本政府が問題視する「重

篤な人手不足」の解消が可能である。また、過去に政府が成しえなかった「外国人労働者の受け入れ緩和の促進」にもつながる。さらには、民間の企業や団体で外国人労働者の湯地を行うことにより、競争率の上昇に伴う外国人労働者への処遇の好転及びサービスの質の大幅な向上が見込まれる。

しかし、外国人労働者が正式な介護士となるまでに、日本語を習得するための時間や費用の財源、ビザや住居に掛かる費用の財源、さらには介護士国家試験の合格の困難さなどの様々な問題が挙げられる。これらの財源は前述の「介護職員処遇改善加算」により確保し、そのうえで日本人介護士と外国人労働者との密接な連携と日本人介護士の外国人労働者へのサポートを大いに活かし、日本語の取得及び介護士国家試験の合格を目指していこうと考えている。

## 5. 結論

シンガポールにおいて介護職に従事する外国人労働者を日本に誘致する。

↓

《シンガポールにおいて》

「低技能労働者の厳格管理に伴う労働力の縮小」及び「国籍保有者の労働力拡大」が達成される

《日本において》

外国人労働者の増加により、日本政府が問題視する「重篤な人手不足」の解消が可能である。また、過去に政府が成しえなかった「外国人労働者の受け入れ緩和の促進」にもつながる。さらに、この制度が円滑に進めば、介護分野に限らず福祉分野さらには多種多様な職業にも適応でき、多くの職種で外国人労働者を誘致することにより、日本における人手不足解消に大きく貢献できるのではないかと考えた。

このように、私たちの提案を取り入れ、シンガポールの介護職に従事する外国人労働者を日本に誘致することによって、シンガポールにおいては、シンガポール政府の求める「国籍保有者ではない労働者数の減少」および国籍保有者の労働力増加が見込まれるとともに、日本においても、日本政府が掲げる外国人労働者の増加による「外国人労働者受け入れ緩和」の促進にもつながり、人手不足解消が可能であると考えた。また、この制度が円滑に進めば、介護分野に限らず福祉分野さらには多種多様な職業にも適応でき、日本における人手不足解消に大きく貢献できるのではないかと考えた。

私たちの提案を取り入れなかった場合、シンガポールでは、外国人労働者が一定の割合で推移したままで、国籍保有者の働き口が見つからずその後、外国人労働者に対する厳格管理

による失職の際の働き口が確保できないことが懸念される。また、日本では、外国人労働者の大きな増加が見込まれず、進行する少子高齢化において、介護分野での人手不足が深刻化するという未来が予測される。

## 6. 今後の課題

今後の課題として、日本語学校や住居にかかる財源の明確化や、長期的にみてシンガポールのように日本人の労働力人口の減少、さらに介護職では待遇改善などが挙げられる。

### 【参考文献・引用文献】

<https://jicwels.or.jp/files/EPA case H29 4pdf>

<https://www.abk.ac.jp/%E6%97%A5%E6%9L%AC%E8%AA%9E/%E3%82%B3%E3%83%BC%E3%82%E8%A6%81/%E6%99%82%E9%96%93%E5%89%B2-%E6%95%99%E6%9D%90/>

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-seisakujouhou-Shakaiengokyoku-Shakai/0000182392.pdf>

<http://kaigo-shigoto.com/lab/archives/6771>

<https://saiyo-kakaricho.com/wp/webma/foreign-workers-merit/>

<http://www.r-lease-cc.jp//week/kaikokujinkaigoshi/>

<https://staffsolution.jp/recruitment-method>

「不足するケアと外国人受け入れ政策-介護・看護・家事をめぐって-」-安里和晃

<https://syukatsu-life.com>

2025年問題とは何か

「外国人介護労働者と労働市場の形成」

安里 和晃（京都大学大学院文学研究科準教授）

「外国人介護福祉士候補者等の受け入れに関する諸問題ーフィリピン・インドネシア・日本でのアンケート調査結果からの報告ー」(岡山大学大学院社会文化科学研究科紀要第38号)

伊藤真理子